

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

**ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 901

Екатеринбург 2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующий кафедрой права
_____ А.А. Воронина
«_____» _____ 2019 г.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 901

Исполнитель: студент группы Пу-511ПВД	_____	С.В. Акимов
	(подпись)	
Руководитель: канд. юрид. наук, доцент	_____	А.А. Воронина
	(подпись)	
Нормоконтролер: ст. преподаватель	_____	К.А. Игишев
	(подпись)	

Екатеринбург 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.....	7
1.1. Понятие педагогического работника и общая характеристика трудоправового статуса педагогического работника.....	7
1.2. Право на занятие педагогической деятельностью.....	10
1.3. Источники правового регулирования труда педагогических работников.....	15
2. ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	20
3. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	27
3.1. Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических работников.....	27
3.2. Особенности оплаты труда педагогических работников.....	32
3.3. Особенности аттестации педагогических работников.....	38
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ	42
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА	51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	57
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	62

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность вопросов, связанных с регулированием труда педагогических работников общеобразовательных организаций, обусловлена тем, что обновленные цели российского общего образования создают новые требования к качеству педагогических работников, к уровню педагогической деятельности в целом.

Общегосударственная тенденция повышения эффективности оказания государственных и муниципальных услуг прослеживается в национальном проекте «Образование»¹, целью которого является обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и дальнейшая реализация мероприятий по повышению качества образования. Важнейшая роль в модернизации российского образования принадлежит педагогическим работникам. В связи с этим, значимой становится задача повышения социального статуса и профессионализма педагогических работников, а также совершенствования их трудового статуса.

Актуальность и важность обновления законодательства в сфере образования вызвана, с одной стороны, активным развитием и модернизацией российского образования, с другой стороны – снижением эффективности регулирования трудовых отношений с педагогическими работниками. Хотя многие федеральные законы, а также нормативно-правовые акты различного уровня уже приняты и введены в действие, правовая система продолжает совершенствоваться.

Необходимость дальнейшего развития законодательства в сфере регулирования труда педагогических работников связана с тем, что ряд принципиальных вопросов на сегодняшний момент остается

¹ Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16) // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319308/ (дата обращения: 24.04.2019).

неурегулированным, кроме того, поскольку право реализации полномочий закреплено как за федеральными органами государственной власти, так и за органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, это не ведет к единообразию механизмов правоприменения.

Повышение общественного внимания к системе образования, к возникающим в этой системе правоотношениям, к участникам этих отношений обусловили необходимость детального анализа правовых норм в данной сфере и актуальность проводимого исследования.

Цель исследования заключается в раскрытии особенностей правового регулирования труда педагогических работников общеобразовательных организаций, выявлении недостатков и пробелов законодательства в данной сфере и формулирование предложений по их устранению.

Цель исследования обуславливает необходимость решения следующих задач:

- дать определение понятия «педагогический работник общеобразовательной организации» и проанализировать трудовую статус педагогического работника;
- обозначить критерии допуска к педагогической деятельности;
- выявить на основе действующего законодательства Российской Федерации особенности правового регулирования труда педагогических работников общеобразовательных организаций;
- определить особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с педагогическим работником общеобразовательных организаций;
- рассмотреть особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических работников общеобразовательных организаций;
- проанализировать особенности оплаты труда педагогических работников общеобразовательных организаций;

- охарактеризовать особенности аттестации педагогических работников;

- сформулировать предложения по изменению действующего законодательства, направленные на совершенствование правового регулирования труда педагогических работников общеобразовательных организаций в Российской Федерации.

Объектом исследования являются трудовые отношения педагогических работников общеобразовательных организаций.

Предметом исследования является совокупность правовых норм, устанавливающих особенности правового регулирования труда педагогических работников общеобразовательных организаций, а также практика их применения.

В силу широкого круга вопросов, относящихся к особенностям регулирования труда педагогических работников, в работе затронуты ее основные проблемы.

Методологической основой исследования является система различных методов научного познания: как общих – сравнение, абстрагирование, анализ и синтез, индукция и дедукция; так и специальных правовых методов – технико-юридический метод, правовой анализ, историко-правовой анализ.

Теоретическую основу исследования составили труды таких ученых в области трудового права, как М.И. Аверьянова, Н.А. Бриллиантова, А.В. Завгородний, В.Н. Зенков, А.А. Кирилловых, И.Ю. Колосова, Т.Ю. Коршунова, М.И. Кучма, Л.В. Тихомирова.

Вместе с тем не все проблемы как теоретического, так и прикладного характера, касающиеся регулирования труда педагогических работников общеобразовательных организаций, нашли отражение в работах указанных выше авторов. Это обусловлено как изменениями действующего законодательства, так и новыми потребностями правоприменительной практики. Тем самым важность дальнейших разработок в указанной области сохраняется.

Нормативную основу исследования составили международные документы, такие как Всеобщая декларация прав человека¹ (далее по тексту – Всеобщая декларация прав человека) и Рекомендация ЮНЕСКО «О положении учителей»² (далее по тексту – Рекомендация ЮНЕСКО «О положении учителей»), Конституция Российской Федерации³ (далее по тексту – Конституция РФ), Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ⁴ (далее по тексту – ТК РФ), Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»⁵ (далее по тексту – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

Научная новизна исследования определяется тем, что в нем сформулировано определение понятия «педагогический работник общеобразовательной организации» с точки зрения специфики образовательной организации, а также проведен анализ нормативных правовых актов и судебной практики по вопросам регулирования трудовых отношений педагогических работников общеобразовательных организаций, выявлены некоторые проблемы в законодательстве, предложены направления совершенствования трудового законодательства по вопросам регулирования труда педагогических работников общеобразовательных организаций.

Структура работы обусловлена целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, трех глав, анализа правоприменительной практики, заключения, списка использованных источников.

¹ Российская газета. 1995. 05 апр.

² Международные нормативные акты ЮНЕСКО. М.: Логос, 1993. С. 120-138.

³ Российская газета. 1993. 25 дек.

⁴ Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

⁵ Собрание законодательства РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1.1. Понятие педагогического работника и общая характеристика трудовправового статуса педагогического работника

Педагогический работник – один из важнейших субъектов образовательных отношений. В последние годы актуальной задачей политики государства стало превращение образования в движущую силу социально-экономического развития нашей страны, механизм повышения конкурентоспособности, а также усиления роли учителя в этом процессе и законодательного оформления его правового статуса.

В 2012 году Президентом Российской Федерации был подписан Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», осуществляющий сегодня нормативно-правовое регулирование отношений в сфере образования. В ст. 2 данного закона дано определение понятия «педагогический работник» – это физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и организации образовательной деятельности.

Проанализировав основные понятия, приведенные в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», можно сформулировать определение понятия «педагогический работник» с точки зрения специфики образовательной организации: педагогический работник общеобразовательной организации – это физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, и

выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Правовое регулирование труда имеет свои особенности, одной из которых является сочетание единства и дифференциации в правовом регулировании, выражающиеся в наличии норм как общего характера, так и регулирующих труд отдельных категорий работников. Задача дифференциации – индивидуализировать регулирование, сделать его более справедливым посредством учета особенности конкретной группы лиц. В четвертой части ТК РФ изложены особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Установление особенностей правового регулирования труда педагогических работников обусловлено спецификой педагогической деятельности. Педагогическим работникам предоставлен определенный комплекс прав, свобод и гарантий для выполнения эффективных профессиональных задач, поставленных перед ними, а также для повышения социальной значимости и престижа их труда. В то же время повышенная сложность труда педагогов и высокий уровень ответственности диктуют необходимость установления специальных требований и ограничений при заключении трудового договора, а также дополнительных оснований его прекращения¹.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в ст. 47 определяет, что в Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность свобод и прав, трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством.

¹ Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Т.Ю. Коршунова, Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М., 2015. С.324.

К академическим правам, непосредственно связанным с осуществлением педагогической деятельности, можно, например, отнести свободу преподавания, выражения своего мнения; свободу выбора педагогически обоснованных методов обучения и воспитания; право на выбор учебников в соответствии с образовательной программой и другие. К академическим правам, направленным на обеспечение условий для профессиональной деятельности, относятся такие права, как право бесплатно пользоваться библиотеками и информационными ресурсами; право участвовать в управлении образовательной организацией и другие.

Перечень трудовых прав и социальных гарантий включает право на сокращенную продолжительность рабочего времени; право на повышение квалификации не реже чем один раз в три года; право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск и другие.

С целью поддержки педагогических работников, работающих и проживающих в сельской местности, устанавливаются меры социальной поддержки, а именно – компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

Кроме того, законодатель дает право органам государственной власти субъектов Российской Федерации устанавливать дополнительные меры поддержки молодым специалистам. Чаще всего это установление дополнительных денежных доплат, предоставление льготных ипотечных кредитов и т.п.

Обязанности и ответственность педагогических работников определены ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Так, например, педагогические работники обязаны обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов в соответствии с рабочей программой; уважать честь и достоинство обучающихся; применять педагогически обоснованные формы, методы обучения и воспитания; учитывать особенности психофизического

развития обучающихся и состояние их здоровья; систематически повышать свой профессиональный уровень и другие.

Педагогический работник общеобразовательной организации не имеет права предоставлять платные образовательные услуги учащимся в этой организации, поскольку это может привести к конфликту интересов.

Следует также отметить, что педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, разжигания социальной, национальной, религиозной розни, побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции РФ.

Ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» предусматривает, что педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей.

Необходимо подчеркнуть, что наличие особенностей регулирования труда педагогических работников общеобразовательных организаций обусловлено особым значением педагога в жизни общества, а также спецификой педагогической деятельности, характеризующейся высоким уровнем ответственности и значительным эмоциональным напряжением.

1.2. Право на занятие педагогической деятельностью

Педагогическую деятельность согласно ст. 331 ТК РФ вправе осуществлять лица, имеющие соответствующий образовательный ценз. Так, согласно ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Под квалификационными требованиями обычно понимаются требования к набору профессиональных знаний и конкретных навыков, которые необходимы для эффективной работы сотрудника на занимаемой им должности, или выполнения работы по определенной профессии¹.

Квалификационные требования к работникам образования содержатся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования»² (далее по тексту – ЕКС). Так, например, на должность учителя могут претендовать лица, имеющие высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности образовательного учреждения. При этом требования к стажу работы по специальности не устанавливаются.

Профессиональные стандарты призваны перевести образовательный процесс в России на новый, более высокий уровень. Многие педагоги сейчас работают «по старинке», не имея мотивации для улучшения результатов своей деятельности. Внедрение профстандартов должно последовательно изменить ситуацию: стандартизировать и оценить квалификации работников, сформировать критерии по различным специальностям для работодателей, создать методики для повышения качества образования в целом. Весь процесс перехода на профстандарты должен завершиться к 1 января 2020 года. Таким образом, при определении кадровой политики, управлении

¹ Научно-практический комментарий к Федеральному закону от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» / под ред. А.А. Кирилловых. М., 2016. С.327.

² Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (в ред. от 31.05.2011) // Российская газета. 2010. 20 окт.

персоналом, проведении аттестации работодатели должны будут применять профессиональные стандарты. По сравнению с ЕКС, профессиональные стандарты – это актуальная и полная модель описания квалификационной характеристики, которая представляет собой сочетание требований к уровню знаний работника, его умениям, профессиональным навыкам и опыту работы¹. Непосредственно педагогических работников касается Приказ Минтруда России от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (в ред. от 05.08.2016)².

ТК РФ устанавливает определенные ограничения права на занятие педагогической деятельностью, что обусловлено особой заботой государства об охране жизни и здоровья несовершеннолетних обучающихся. Так, к педагогической деятельности не могут быть допущены лица, лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда, что предусмотрено ст. 47 Уголовного кодекса Российской Федерации³ (далее по тексту – УК РФ).

К педагогической деятельности не допускаются лица:

– имеющие неснятую или непогашенную судимость либо подвергающиеся уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, предусмотренные главами 16 и 17 УК РФ, половой неприкосновенности и половой свободы личности (глава 18 УК РФ), против семьи и несовершеннолетних (глава 20 УК РФ), здоровья населения и общественной нравственности (глава 25 УК РФ), основ конституционного строя и безопасности государства (глава 29 УК РФ), а также против общественной безопасности (глава 24 УК РФ);

¹ Куревина Л.В. Профессиональные стандарты педагогической деятельности // Учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 10. С. 69.

² Российская газета. 2013. 18 дек.

³ Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

– имеющие снятую или погашенную судимость либо подвергавшиеся в прошлом уголовному преследованию за совершение тяжких и особо тяжких преступлений;

– имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

По решению комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, могут быть допущены к педагогической деятельности лица, имевшие в прошлом судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести.

Не допускаются к педагогической деятельности лица, признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке. Согласно ст. 29 Гражданского кодекса Российской Федерации¹ гражданин, который вследствие психического расстройства не может понимать значения своих действий или руководить ими, может быть признан судом недееспособным.

К педагогической деятельности не допускаются лица, имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения. В настоящее время единый перечень не разработан, поэтому при приеме на работу необходимо учитывать положения целого ряда соответствующих нормативных правовых актов и, в первую очередь, перечня заболеваний, представляющих опасность для окружающих. Препятствует занятию педагогической деятельностью наличие острых и хронических заразных заболеваний. К педагогической деятельности не допускаются лица, больные наркоманией. Кроме того, существует перечень психиатрических противопоказания для осуществления педагогической деятельности.

¹ Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

Особенностью регулирования трудовых отношений с педагогическими работниками является обязательность прохождения ими предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров, что предусмотрено в ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и в Приказе Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (в ред. от 06.02.2018)¹.

Ограничения на занятие педагогической деятельностью предусматривают и другие федеральные законы. Например, в ст. 15 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности» (в ред. от 23.11.2015)² предусмотрено, что в целях обеспечения государственной и общественной безопасности лицу, участвовавшему в осуществлении экстремистской деятельности, по решению суда может быть ограничен доступ к работе в образовательных организациях.

Анализируя основания, препятствующие занятию педагогической деятельностью в общеобразовательных организациях, стоит отметить, что помимо оснований, установленных в ст. 331 ТК РФ, необходимо предусмотреть определенные ограничения возможности осуществлять педагогическую деятельность для лиц, лишенных или ограниченных в родительских правах на основании решения суда. Безусловно, лица, которые были лишены права на воспитание своих собственных детей по основаниям, указанным в ст.ст. 69 и 73 Семейного кодекса Российской Федерации³ (далее по тексту – СК РФ), не могут обучать других несовершеннолетних. Поэтому

¹ Российская газета. 2011. 28 окт.

² Собрание законодательства РФ. 2002. № 30. Ст. 3031.

³ Собрание законодательства РФ. 1996. № 1. Ст. 16.

представляется целесообразным дополнить перечень оснований, предусмотренных в ст. 331 ТК РФ такими, как лишение и ограничение родительских прав по основаниям, предусмотренным СК РФ.

Таким образом, действующим законодательством предусмотрены определенные требования к лицам, допускаемым к педагогической деятельности в общеобразовательных организациях, связанные с особенностями правового статуса педагогического работника, спецификой педагогической деятельности и стремлением обеспечить интересы несовершеннолетних обучающихся.

1.3. Источники правового регулирования труда педагогических работников

Анализируя систему источников правового регулирования труда педагогических работников, прежде всего, необходимо обратиться к общепризнанным принципам и нормам международного права, которые в соответствии со ст. 15 Конституции РФ, ст. 10 ТК РФ являются частью системы права Российской Федерации.

На международном уровне существует достаточно большое количество актов, содержащих нормы, регулирующие трудовые отношения, в том числе и в сфере образования. Например, ст. 23 Всеобщей Декларации прав человека предусматривает, что любой человек имеет право на труд, на равную оплату за равный труд.

В качестве совокупности важнейших принципов, направленных на улучшение положения учителей в интересах обеспечения качества образования, рассматривается Рекомендация ЮНЕСКО «О положении учителей», которая устанавливает права и ответственность учителей, а также

международные стандарты их подготовки и дальнейшего образования, найма и работы, условия преподавания и обучения.

Система внутригосударственных источников, регулирующих труд педагогических работников, формируется на трех уровнях – федеральном, региональном и местном (муниципальном).

В первую очередь, законодательство, регулирующее труд педагогических работников, основывается на положениях ст. 37 Конституции РФ, закрепляющей свободу труда, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, на отдых.

Основным федеральным законом, регулирующим трудовые отношения педагогических работников, является ТК РФ, в котором труду педагогических работников посвящена глава 52 «Особенности регулирования труда педагогических работников».

В 2012 году был подписан Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», осуществляющий сегодня нормативно-правовое регулирование отношений в сфере образования.

Отдельные вопросы регулирования труда педагогических работников содержатся в указах Президента Российской Федерации, например, Указе Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»¹.

Нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации содержат нормы, направленные на правовое и организационное обеспечение исполнения Конституции РФ, федеральных законов. Так, например, Постановление Правительства РФ от 08 августа 2013 № 678² утверждает номенклатуру должностей педагогических работников, а в 2017 году

¹ Собрание законодательства РФ. 2012. № 19. Ст. 2336.

² Постановление Правительства РФ от 08 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» // Собрание законодательства РФ. 2013. № 33. Ст. 4381.

утверждена государственная программа Российской Федерации «Развитие образования»¹.

К числу нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти относится, например, Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»².

Значительное количество правовых актов приняли субъекты Российской Федерации. Так, Законом Свердловской области от 15 июля 2013 г. № 78-ОЗ «Об образовании в Свердловской области»³ регулируются отношения, возникающие на территории Свердловской области в сфере образования. Постановлением Правительства Свердловской области от 29 декабря 2016 г. № 919-ПП⁴ утверждена государственная программа Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2024 года», в которой одними из главных задач являются обновление системы развития педагогических кадров, повышение престижа учительской профессии, организация выплаты единовременного пособия молодым специалистам на обустройство хозяйством и другие.

Органы местного самоуправления принимают правовые акты, касающиеся труда педагогических работников в рамках полномочий, определенных в ст. 9 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Примером таких актов является Постановление Администрации городского округа Первоуральск от 14 августа 2018 г. № 1397 «О проведении

¹ Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (в ред. от 22.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 2018. № 1. (ч. II). Ст. 375.

² Российская газета. 2016. 13июля.

³ Собрание законодательства Свердловской области. 2013. № 7-1 (2013). Ст. 1228.

⁴ Постановление Правительства Свердловской области от 29 декабря 2016 г. № 919-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2024 года» (в ред. от 12.04.2019) // Официальный интернет-портал правовой информации Свердловской области <http://www.pravo.gov66.ru>, 30.12.2016.

конкурсного отбора лучших педагогов муниципальных образовательных организаций на получение денежного поощрения Главы городского округа Первоуральск в 2018 году»¹.

Немаловажное значение в регулировании труда педагогических работников общеобразовательных организаций играют акты социального партнерства. С помощью соглашений и коллективных договоров реализуются меры, способствующие повышению эффективности государственного управления, социальной справедливости, ответственности и социального партнерства. Примером такого акта может служить Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы².

В соответствии со ст. 30 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» образовательные организации имеют право принимать локальные нормативные акты. Основным документом в образовательной организации является устав, устанавливающий порядок деятельности. Не менее важными являются положение об оплате труда, положение о стимулирующих выплатах, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции.

Подводя итог рассмотрению источников правового регулирования труда педагогических работников необходимо отметить, что особенности труда педагогических работников устанавливаются федеральными нормативно-правовыми актами, актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления. Кроме того, к их числу относятся локальные нормативно-правовые акты образовательных организаций и акты социального партнерства. Анализ трудового законодательства показывает,

¹ Вечерний Первоуральск. 2018. 21 авг.

² Российская газета. 2018. 05 фев.

как справедливо отмечает Поленова И.А.¹, что «многие специальные вопросы трудовой деятельности регламентируются не столько ТК РФ, сколько подзаконными нормативными правовыми актами». Таким образом, необходимо отметить, что содержащиеся в ТК РФ нормы поверхностно определяют специфику труда педагогических работников и носят в основном отсылочный характер, что не ведет к единообразию механизмов правоприменения.

¹ Поленова И.А. Устранение нормативных противоречий при регулировании труда научных и педагогических работников – веление времени // Вестник Волжского университета им. В.Н.Татищева. 2015. № 4 (83). С.59. / URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25225348> (дата обращения: 24.04.2019).

2. ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Трудовые отношения педагогического работника осуществляются на основании трудового договора, заключаемого по правилам, установленным главами 10, 11 ТК РФ.

В целях обеспечения безопасности обучающихся для педагогических работников общеобразовательной организации при приеме на работу установлена обязанность прохождения предварительных медицинских осмотров. Работники, которые отказываются проходить медицинский осмотр или не прошли его вовремя, не допускаются к работе.

Педагогический работник, поступающий на работу, должен предоставить работодателю на основании ст. 65 ТК РФ следующие документы:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;

– документ, опровергающий наличие у соискателя наркотической, токсической или алкогольной зависимости.

Условия, подлежащие включению в трудовой договор с педагогическими работниками, определены ст. 57 ТК РФ. Трудовые обязанности педагогического работника закрепляются в трудовом договоре и должностной инструкции.

В настоящее время в образовательных организациях проводится работа по введению эффективного контракта с педагогом. Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки¹. Эффективный контракт в полной мере соответствует ст. 57 ТК РФ и не является новой правовой формой трудового договора. Он призван стать интегральной основой повышения качества подготовки выпускников и стимулировать повышение качества работы педагогических коллективов. Как справедливо отмечает Гредина О.В., в случае, если эффективный контракт будет разработан, исходя из реальных требований к качеству работы образовательной организации, которые будут транслированы в виде требований к должностным обязанностям, к качеству работы и к квалификации конкретных сотрудников, тексты трудовых договоров станут подробнее, и облегчат управленческую работу в образовательной организации, будут работать на достижение ее целей².

В Таблице 1 представлены примерные показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников.

¹ Шкатулла В. И. Образовательное право России: учебник для вузов / Владимир Иванович. М., 2015. С.230.

² Эффективный контракт в образовательных организациях общего образования / сост. Гредина О.В., Е.В.Маркова; ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования». Екатеринбург, 2014. С.26.

Таблица 1. Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников

Примерные показатели эффективности	Примерные критерии оценки
Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	<ul style="list-style-type: none"> – результаты муниципальных и школьных контрольно-тестовых мероприятий; – показатели успеваемости; – показатели качества знаний.
Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> – участие в проведении фундаментальных и прикладных исследований; – участие в апробировании методик оценки качества; – корректировка педагогической деятельности на основании проводимого мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.
Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	<ul style="list-style-type: none"> – выбор предмета обучающимися при сдаче ЕГЭ; – повышение количества участников олимпиад различного уровня; – повышение среднего балла контрольных мероприятий и итоговой аттестации по предмету.
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> – организация консультаций для родителей; – организация участия родителей в проектной деятельности обучающихся; – отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.
Работа с обучающимися из социально-неблагополучных семей	<ul style="list-style-type: none"> – сопровождение обучающихся из социально-неблагополучных семей в образовательном процессе; – организация и проведение индивидуальной профилактической работы с семьями обучающихся; – позитивная динамика индивидуальных достижений обучающихся «группы риска».
Распространение собственного эффективного педагогического опыта	<ul style="list-style-type: none"> – участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах; – организация проведения и участие в коллективных педагогических проектах; – проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий работы, «открытых педагогических форм».

Изменение трудового договора с педагогическим работником определяется общими правилами, установленными в главе 12 ТК РФ. Все

изменения трудового договора допускаются только по соглашению сторон трудового договора. Одной из причин изменения условий трудового договора с педагогическим работником, является уменьшение количества часов по учебному плану или сокращение количества классов. Любые изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. По мере утверждения показателей и критериев оценки результативности и эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг или внесения в них соответствующих изменений с педагогическими работниками общеобразовательной организации также заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам. При этом о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

Специфика педагогической деятельности, а также высокий уровень ответственности педагога за жизнь и здоровье, формирование личности обучающегося, обуславливают установление в ТК РФ дополнительных оснований прекращения трудового договора с педагогическими работниками. Помимо общих оснований, ст. 336 ТК РФ предусматривает дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками.

Первое дополнительное основание – повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации. Перечень грубых нарушений может содержаться в уставе образовательной организации. Однако если такой перечень отсутствует, то грубым нарушением устава общеобразовательной организации можно считать неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником обязанностей, предусмотренных уставом, поскольку в круг обязанностей педагогического работника включается обязанность соблюдения локальных нормативных актов, в том числе, правил

внутреннего трудового распорядка, и должностной инструкции¹. Факт грубого нарушения устава организации должен быть подтвержден соответствующими документами – актами, объяснительными, служебными записками и (или) показаниями свидетелей.

Увольнение педагогического работника в связи с повторным в течение одного года грубым нарушением устава относится к дисциплинарным взысканиям и требует соблюдения порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного ст. 193 ТК РФ.

Другим дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником является применение, в том числе однократное, методов обучения, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося.

Подтвердить факт применения физического и (или) психического насилия можно при помощи медицинского заключения, свидетельских показаний и других видов доказательств².

В соответствии с положениями ч. 3 ст. 192 ТК РФ увольнение педагогического работника в связи с применением, в том числе однократным, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося не является дисциплинарным взысканием, поэтому соблюдать порядок применения дисциплинарного взыскания, установленный ст. 193 ТК РФ, не требуется.

Отдельно остановимся на еще одном основании увольнения педагогического работника, а именно на п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, которое предусматривает, что работник, чья трудовая деятельность сопряжена с воспитанием граждан, может быть уволен работодателем в связи с совершением аморального проступка, несовместимого с продолжением им

¹ Воробьева Е.В. Увольнение работников. М., 2013. С.92.

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2016. С.1008.

данной работы. Согласно мнению Дацко Н.П.¹ с указанной нормой корреспондируются п.п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ. Автор прав, утверждая, например, что понятие аморального проступка поглощает понятие психического и физического насилия над личностью. Кроме того, появление учителя на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения оценивается как аморальный проступок, но в то же время является грубым нарушением устава. Все это создает трудности при применении норм трудового законодательства. Существует точка зрения, согласно которой, «если совершенный аморальный проступок одновременно является основанием увольнения не только по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, но и по некоторым другим (прежде всего по п.п. 1 и 2 ст. 336 ТК РФ), то выбор конкретного из них зависит от усмотрения работодателя»². Однако поскольку в ТК РФ специально выделены такие основания расторжения трудового договора как п.п. 1, 2 ст. 336, то представляется, что их применение приоритетно по отношению к такому основанию расторжения трудового договора, как совершение аморального проступка лицом, осуществляющим воспитательную деятельность.

Подводя итог рассмотрению особенностей заключения, изменения и прекращения трудового договора с педагогическим работником, необходимо отметить, что особенности правового статуса педагогического работника и специфика педагогической деятельности, а также забота государства об охране жизни и здоровья несовершеннолетних обучающихся опосредуют тот факт, что правом на занятие педагогической деятельности обладают не все потенциальные работники. В ст. 331 ТК РФ закреплены дополнительные требования, несоответствие которым является основанием для отказа в приеме на работу в общеобразовательную организацию и в силу

¹ *Дацко Н. П.* Дисциплинарные увольнения педагогических работников в Российской Федерации / Наталья Петровна // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2016. Т. 16, № 1. С. 68.

² *Андреева Л. А., Гусов К. Н., Медведев О. М.* Незаконное увольнение: науч.- практ. пособие / под ред. К. Н. Гусова. М., 2009. С. 82.

ч. 3 ст. 3 ТК РФ не может расцениваться как проявление дискриминации в сфере труда. Такими дополнительными требованиями или факторами допуска к педагогической деятельности являются: образование, дееспособность, состояние здоровья, судимость и (или) уголовное преследование.

Трудовой договор с педагогическими работниками общеобразовательной организации заключается по общим правилам, установленным гл. 10 и 11 ТК РФ. Условия, подлежащие включению в трудовой договор, определены ст. 57 ТК РФ.

Изменение трудового договора с педагогическим работником определяется общими правилами, установленными в главе 12 ТК РФ, и допускается только по соглашению сторон трудового договора. Одной из причин изменения условий трудового договора с педагогическим работником, является уменьшение количества часов по учебному плану или сокращение количества классов, изменение педагогической нагрузки. Любые изменения условий трудового договора, в том числе и связанные с введением эффективного контракта, оформляются путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Специфика педагогической деятельности обуславливает установление в ТК РФ помимо общих оснований прекращения трудового договора, дополнительных оснований: повторное в течение одного года грубое нарушение устава; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося. Государство и общество не могут доверять обучение и воспитание несовершеннолетних обучающихся лицам, совершившим серьезное нарушение норм общественной морали. Несмотря на то, что п.п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ соотносятся с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, их применение приоритетно при расторжении трудового договора с педагогическим работником.

3. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

3.1 Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических работников

Установление особенностей регулирования рабочего времени и времени отдыха педагогических работников общеобразовательных организаций обусловлено спецификой педагогической деятельности, требующей повышенного интеллектуального и нервно-эмоционального напряжения. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется трудовым договором, локальными нормативными актами общеобразовательной организации – коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы и расписанием уроков.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников установлены Приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»¹ (далее по тексту – Приказ от 11.05.2016 № 536). При установлении режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учитывается режим работы общеобразовательной организации; продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы; объем учебной нагрузки; время, необходимое для выполнения предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей

¹ Российская газета. 2016. 16 июня.

(воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, творческой и исследовательской работы и другой педагогической работы); время, необходимое для выполнения педагогическими работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

В соответствии с ч. 1 ст. 333 ТК РФ для педагогических работников общеобразовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы определяется локальным нормативным актом организации с учетом количества часов по учебному плану, специальности работника.

Однако порядок выполнения должностных обязанностей за пределами учебной нагрузки, то есть ненормированной части педагогической работы, не всегда четко прописывается в локальных нормативно-правовых актах общеобразовательной организации, что приводит к конфликтам между работником и работодателем. Поэтому необходимы изменения в нормативно-правовые акты, регламентирующие учет рабочего времени педагогов в части ненормируемой педагогической работы.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников установлены в Приказе Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (в ред. от 29.06.2016)¹ (далее по тексту – Приказ от 22.12.2014 г. № 1601). Данным приказом для различных категорий

¹ Российская газета. 2015. 11 мар.

педагогических работников предусмотрены дифференцированные нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющие 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, а также нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления заработной платы.

В Приложении № 2 к Приказу от 22.12.2014 № 1601 установлен порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре и основания ее изменения.

Исполнению некоторых видов иной педагогической работы предшествует соглашение сторон трудового договора, которое оформляется непосредственно в тексте трудового договора или путем заключения дополнительного соглашения к нему. За выполнение такой педагогической работы устанавливаются доплаты¹. Так, например, выплаты компенсационного характера устанавливаются за совмещение профессий, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за участие в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации.

Приказом от 11.05.2016 г. № 536 определено, что при составлении графиков работы педагогических работников перерывы в рабочем времени продолжительностью более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и питанием, не допускаются. В течение рабочего дня педагогическим работникам предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи не более двух часов и не менее 30 минут, который не входит в рабочее время. В случаях, когда педагогические работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. В таких случаях педагогическим работникам

¹ *Аверьянова М.И.* Особенности правового регулирования труда педагогических работников государственных и муниципальных общеобразовательных организаций: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений». М., 2014. С.106.

предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися.

Определенные особенности имеет режим рабочего времени педагогических работников в каникулярное время. Если период каникул не совпадает для педагогического работника с установленным ему ежегодным отпуском, то является для него рабочим временем. В каникулярное время педагогические работники выполняют методическую и организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, а также дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью. Во время каникул педагоги также повышают свою квалификацию.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

Отдельно необходимо коснуться режима рабочего времени учителей-совместителей. Ст. 284 ТК РФ ограничивает продолжительность рабочего времени лиц, работающих по совместительству. Продолжительность работы по совместительству устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, а если половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю.

В соответствии со ст. 334 ТК РФ, ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Его продолжительность определена в Постановлении Правительства РФ от

14 мая 2015 г. № 466¹ и составляет для большинства педагогических работников 56 календарных дней.

В соответствии со ст. 335 ТК РФ, ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Правила и условия предоставления такого отпуска определены Приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644².

В период длительного отпуска за работником сохраняются место работы и объем учебной нагрузки. Кроме того, не допускаются перевод педагогического работника на другую работу, а также его увольнение по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации организации.

Действующим законодательством не предусмотрена оплата длительного отпуска до одного года педагогическим работникам, следовательно, этот отпуск, согласно ТК РФ, признается неоплачиваемым. Однако оплата такого отпуска возможна за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения. Согласимся с Асеевой А.А.³, считающей, что данный отпуск не достаточно гарантирован государством, он остается скорее гипотетическим правом, чем реальной возможностью. Представляется необходимым на федеральном уровне установить гарантированные минимальные размеры оплаты такого отпуска.

Подводя итог, отметим, что анализ положений действующего законодательства дает основание полагать о наличии особенностей

¹ Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (в ред. от 07.04.2017) // Собрание законодательства РФ. 2015. № 21. Ст. 3105.

² Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» // Российская газета. 2016. 13 июля.

³ Асеева А.А. Особенности правового регулирования труда научно-педагогических работников и работников, совмещающих работу с обучением в высшей школе: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / УГЮА. Екатеринбург, 2003. С. 17.

регулирования рабочего времени и времени отдыха педагогических работников общеобразовательных организаций, к которым относятся, например, право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, право на длительный отпуск сроком до одного года, установление сокращенного рабочего времени (не более 36 часов в неделю). В периоды каникул педагог не освобождается от работы, меняется лишь ее содержание.

Ненормированная часть педагогической работы четко не регламентируется законодательством, что не приводит к единообразию правоприменения, а также способствует конфликтам между работниками и работодателем. С целью усиления правовой защиты педагогических работников представляется необходимым конкретизировать и четко регламентировать ту часть педагогической работы, которая вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, но не нормируется.

3.2 Особенности оплаты труда педагогических работников

В соответствии с Рекомендацией ЮНЕСКО «О положении учителей» заработная плата учителей рассматривается как особый фактор, определяющий экономическое положение данной категории работников, от которого зависят положение учителей в обществе и уважение к их профессии.

Школа самостоятельна в выборе системы оплаты труда¹. Ст. 135 ТК РФ определяет, что коллективными договорами и локальными нормативными актами организаций устанавливаются системы оплаты труда,

¹ Куприянов А.А., Лебедев К.А. Модели оплаты труда работников образовательной сферы // Студенческий форум: электрон. научн. журн. 2017. № 19(19). // URL: <https://nauchforum.ru/node/27881> (дата обращения: 29.05.2019).

размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно представляет единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. В частности, на 2019 год Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол № 12)¹ утверждены решением Российской трехсторонней комиссии (далее по тексту – Рекомендации).

Органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления и руководителям образовательных организаций при формировании систем оплаты труда педагогических работников в 2019 году необходимо не допускать снижения уровня заработной платы педагогических работников, достигнутого в 2018 году. Кроме того, Рекомендации предписывают закреплять в трудовом договоре с работником его конкретную трудовую функцию, размер оклада, ставки заработной платы, а если условия и размеры оплаты труда изменяются, то заключать дополнительное соглашение к трудовому договору. В каждом учреждении должны быть разработаны критерии и показатели для стимулирования труда педагогических работников в зависимости от результатов и качества работы. Оценивать педагогических работников и принимать решение об установлении им стимулирующих выплат должна специальная комиссия с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

¹ Российская газета. 2019. 11 янв.

Непосредственно оплата труда педагогических работников состоит из размера должностного оклада или ставки заработной платы, что является фиксированным размером оплаты труда, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

Общеобразовательная организация в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с положениями об оплате труда, что не может не сказаться на единообразии правоприменения.

Должностные оклады педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и наличия квалификационной категории, а также на основе отнесения должностей к профессиональной квалификационной группе¹.

Ставка заработной платы определяется с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника – в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам. Общеобразовательная организация имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения, исходя из объемов имеющегося финансирования. Размер оклада (должностного оклада), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию, повышаются, как правило, в следующих размерах:

¹ Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М., 2017. С.300.

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 25 процентов;

- работникам, имеющим 1 квалификационную категорию по результатам аттестации – на 20 процентов;

- работникам – выпускникам организаций среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – на 20 процентов сроком на два года;

- работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности – на 10 процентов.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитываются при начислении компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

В Рекомендациях устанавливается, что в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствование систем оплаты труда педагогических работников рекомендуется осуществлять с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке работников, имеющих ученую степень (кандидат, доктор наук), ученое звание (доцент, профессор), а также персонального повышающего коэффициента. Решение об установлении повышающих коэффициентов и их размерах принимается руководителем

учреждения в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами¹.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.²

Выплаты компенсационного характера устанавливаются педагогическим работникам по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах и включают выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Пример выплат компенсационного характера приведен в Таблице 2:

Таблица 2. Компенсационные выплаты педагогическим работникам

Наименование выплаты	Условия выплаты	Размеры выплат
Выплата за выполнение функций классного руководителя	Выполнение функций классного руководителя	Размер денежного вознаграждения устанавливается в сумме от 100 рублей за одного обучающегося
Выплата за проверку письменных работ	Проверка письменных работ	Выплата за проверку письменных работ определяется путем умножения сложившейся зарплаты за педагогическую нагрузку на % оплаты
Выплата за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	Индивидуальное обучение на дому	Выплата устанавливается в размере 20% к заработной плате за педагогическую нагрузку по обучению на дому
Уральский коэффициент	За работу в местностях с особыми климатическими условиями	15% на все виды выплат

¹ Тарасов В.Д. Система оплаты труда педагогов // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2013. № 11. С. 14.

² Бородулина Т.П. Правовое регулирование труда педагогических работников в Российской Федерации: учебное пособие / Т.П. Бородулина, Т.Л. Платунова. Барнаул, 2018. С.43.

Перечень выплат стимулирующего характера включает в себя: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы. Они направлены на стимулирование к качественному результату труда, являются поощрением за качественно выполненную работу.

Премирование педагогических работников производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по итогам работы за установленный период. Периодичность премирования определяется коллективным договором или положением об оплате труда. При премировании учитывается добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; превышение плановых показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий. Конкретный перечень критериев оценки деятельности работников устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения¹.

Критериями премирования может быть, например, позитивная динамика внеучебных достижений обучающихся, наличие призов олимпиад, конкурсов; обеспечение занятости учащихся во внеурочное время; отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций; наличие инновационных методических разработок, новых форм оценки ключевых компетентностей школьников; организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж общеобразовательного учреждения и другие.

Кроме того, работникам образовательных организаций на основании письменного заявления может оказываться материальная помощь. Условия

¹ Тарасов В.Д. Система оплаты труда педагогов // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2013. № 11. С. 15.

ее выплаты должны быть установлены локальным нормативным актом.

Таким образом, непосредственно оплата труда педагогических работников состоит из размера должностного оклада или ставки заработной платы, что является фиксированным размером оплаты труда, а также компенсационных и стимулирующих выплат. Стоит отметить и положительно оценить положения Рекомендаций по формированию систем оплаты труда на 2019 год, предусматривающих перераспределение средств в структуре заработной платы так, чтобы они преимущественно направлялись на увеличение ее фиксированной части (не менее 70 %), которая должна быть отражена в трудовом договоре.

Однако отсутствие минимальных пределов выплат за ту часть педагогической работы, которая вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, но не нормируется, приводит к нарушению прав педагогических работников. С целью усиления правовой защиты педагогических работников необходимо установить на федеральном уровне минимальные размеры выплат за такую работу. Дальнейшее совершенствование систем оплаты труда педагогических работников общеобразовательных организаций несомненно должно способствовать повышению привлекательности педагогической профессии.

3.3. Особенности аттестации педагогических работников

Аттестация представляет собой процедуру комплексной оценки профессионализма и квалификации педагогических работников образовательных организаций.

Аттестация педагогических работников осуществляется на основании порядка, утвержденного приказом Минобрнауки России от 07 апреля 2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических

работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»¹, в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям, а также по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Проведение аттестации стимулирует процесс непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, способствует профессиональному росту педагогов, повышает эффективность и качество педагогической деятельности, а также призвано обеспечить дифференциацию размеров оплаты труда педагогов с учетом установленной квалификационной категории.

Аттестация проводится на основе принципов гласности и открытости, что обеспечивает объективное отношение к педагогическим работникам.

Аттестацию педагогов для подтверждения соответствия занимаемым ими должностям проводят один раз в пять лет аттестационные комиссии, которые формирует образовательная организация. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия принимает решение о соответствии или несоответствии работника занимаемой должности. Данный вид аттестации не проходят педагоги, имеющие квалификационные категории; те, кто проработал в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Кроме того, аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

¹ Российская газета. 2014. 04 июня.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория сроком на 5 лет.

Аттестацию педагогических работников организаций, находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных организаций осуществляют аттестационные комиссии, формируемые уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, в которых педагоги указывают квалификационные категории и должности, по которым они желают пройти аттестацию.

По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений: установить первую (высшую) квалификационную категорию; отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории.

Таким образом, аттестация, несомненно, является одним из наиболее эффективных способов определения квалификации и профессионализма педагогических работников. «Аттестация мотивирует работников к повышению своей квалификации и способствует всестороннему развитию личности, стимулируя профессиональный рост работников, стремление к продвижению по службе»¹.

Однако проведенный анализ нормативных правовых актов, посвященных вопросам аттестации педагогических работников, позволяет согласиться с мнением А.С. Горшкова², который справедливо считает, что существуют недостатки в оценке квалификации педагогических работников:

¹ Егорова Л. А. Правовые вопросы аттестации работников // Журнал российского права. 2017. № 2. С.92.

² Горшков А. С. Порядок проведения аттестации педагогических работников: анализ и предложения по совершенствованию // Казанский педагогический журнал. 2017. № 1 (120). С. 27-31.

неопределенность критериев, отсутствие количественных показателей, отсутствие четко сформулированных требований по первой и высшей квалификационным категориям.

Кроме того, в настоящее время практически в каждом регионе используется свой механизм аттестационной оценки педагогов. Это, безусловно, приводит к тому, что одинаковые квалификационные категории устанавливаются педагогическим работникам с разными уровнями квалификации. Представляется, что необходимо привести к единообразию процесс аттестации педагогических работников, основой новой аттестационной модели должна стать объективная, обязательно независимая, прозрачная оценка подтверждения квалификации работника, что будет способствовать улучшению социального статуса педагога, оптимизации общего уровня преподавания и росту престижности профессии. Это может быть профессиональный экзамен для подтверждения соответствия квалификации положениям профессионального стандарта.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Правоприменительная практика по делам, связанным с трудовой деятельностью педагогических работников, представлена делами об определении правомерности увольнения педагогических работников по инициативе администрации общеобразовательной организации. Некоторые решения касаются проблемы определения образовательного ценза, который дает право на занятие педагогической деятельностью. Отдельно можно выделить решения, касающиеся процедуры аттестации педагогических работников общеобразовательных организаций. Кроме того, часть дел касается вопросов реализации пенсионных прав граждан.

Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником закреплены в ст. 336 ТК РФ.

В Верховный суд Республики Башкортостан обратилась учитель математики И.Г.Ф. с иском к Муниципальному бюджетному общеобразовательному учреждению «Гимназия № 2» городского округа Салават об отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и взыскании судебных расходов. Истец была уволена по п. 2 ст. 336 ТК РФ за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося. Свое увольнение полагала незаконным. Верховный суд Республики Башкортостан в Апелляционном определении от 27.03.2014 по делу № 33-4227/2014¹ признал увольнение учителя математики правомерным. Из материалов дела следует, что в администрацию школы поступило

¹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 27 марта 2014 по делу № 33-4227/2014 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=BC7709AD075FB6A527ED36D938B51ADB&SORTTYPE=0&BASENODE=32905&ts=23859071909095946493123157&base=SOPV&n=134837&rnd=756BBE11296A07029947C90BDB5DEAAC#3az7blrv99> (дата обращения: 02.04.2019).

письменное заявление от мамы ученика 8-го класса МБОУ «Гимназия № 2» о том, что ее сын Б. будучи на индивидуальном обучении по предмету геометрия у педагога школы И.Г.Ф. предпринял попытку суицида непосредственно после окончания урока. Суду были представлены доказательства того, что учителем И.Г.Ф. оказывалось в течение длительного времени в ходе индивидуального обучения Б. психическое насилие, приведшее к унижению чувства собственного достоинства ученика и нарушению прав обучающегося.

Интерес представляет случай увольнения по ст. 336 педагогического работника, представленный в Апелляционном определении Верховного суда Республики Дагестан от 25.09.2018 по делу № 33-4826/2018¹, где суд отклонил довод о том, что родители ребенка не настаивали на увольнении педагога. Как разъяснил суд, при увольнении по п. 2 ст. 336 ТК РФ достаточно совершения однократного факта применения педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника, а не наличия требований (заявлений) родителей воспитанника об увольнении педагога.

Еще одним примером применения ст. 336 ТК РФ является Апелляционное определение Московского городского суда от 20.04.2015 по делу № 33-6832/15², где суд, согласившись с судом нижестоящей инстанции, счел, что применение педагогическим работником в отношении обучающегося, в том числе нарушившего правила поведения, оскорбительных слов в устной или письменной форме недопустимо, является

¹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Дагестан от 25 сентября 2018 по делу № 33-4826/2018 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=query&cacheid=EF53A163B19AFF5EDF440EF02913B420&NOQUERYLOG=1&ts=14938692303885876477940349&sb=32907&from=g0&rnd=756BBE11296A07029947C90BDB5DEAAC#0044875283983234926> (дата обращения: 02.04.2019).

² Апелляционное определение Московского городского суда от 20 апреля 2015 по делу № 33-6832/15 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=query&cacheid=DA7672554D17BC6FA0ACFFD32D2F4D29&NOQUERYLOG=1&ts=118091174308935091519749321&sb=32910&from=g0&rnd=756BBE11296A07029947C90BDB5DEAAC#05832453037755319> (дата обращения: 02.04.2019).

психическим насилием над личностью и влечет увольнение работника по п. 2 ст. 336 ТК РФ.

Апелляционным определением Свердловского областного суда от 04.09.2015 по делу № 33-12827/2015¹ отказано в удовлетворении требования о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Работник указал, что дисциплинарный проступок не совершал, служебное расследование проведено с нарушениями, объяснительная с него не потребована, увольнение применено без учета предшествующей трудовой деятельности. Однако в удовлетворении требования отказано, поскольку работником, выполнявшим воспитательные функции, допущено совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением работы, примененное дисциплинарное взыскание соответствует тяжести проступка, нарушений процедуры увольнения не допущено.

Согласно ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. В Апелляционном определении Санкт-Петербургского городского суда от 17.01.2017 № 33-813/2017 по делу № 2-3388/2016² отклонено требование о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Суд в порядке ст. 77

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 04 сентября 2015 по делу № 33-12827/2015 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=965CFBC2A2D719158F7B1AA0F970D3D3&SORTTYPE=0&BASENODE=32909&ts=209340945507919657497826609&base=SOUR&n=66299&rnd=7B54EB3A4783670A129D93DD7326F630#1ra3jtqyqf> (дата обращения: 02.04.2019).

² Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17 января 2017 № 33-813/2017 по делу № 2-3388/2016 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=query&cacheid=5697FE8250D91D5B8B6341CA387F401F&NOQUERYLOG=1&ts=203351911909834916423320039&sb=32906&from=g1&rnd=756BBE11296A07029947C90BDB5DEAAC#07434602427511958> (дата обращения: 02.04.2019).

и ст. 84 ТК РФ, ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» установил, что основанием для увольнения истца послужило отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) квалификации, поскольку истец имеет среднее (полное) общее образование и необходимая квалификация, предусмотренная положениями раздела 2 «Квалификационные характеристики должностей работников образования» ЕКС, для работы заместителем директора образовательного учреждения по воспитательной работе отсутствует, а выполнение истцом работы в должности заместителя директора по воспитательной работе не является достаточным подтверждением квалификации.

Апелляционным определением Свердловского областного суда от 09.08.2018 по делу № 33-14060/2018¹ отказано в удовлетворении требования о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, так как истец при трудоустройстве предоставил дипломы о высшем профессиональном образовании с квалификациями «учитель права», «инженер», диплом о профессиональной переподготовке с квалификацией «учитель физики», работал учителем географии, уволен в связи с несоответствием образования занимаемой должности.

Образовательный ценз лиц, претендующих на осуществление педагогической деятельности, имеет значение не только при допуске к педагогической деятельности, но и при лицензировании. Так, например, Астраханским областным судом 02.03.2018 по делу № 7-115/2018²

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 09 августа 2018 по делу № 33-14060/2018 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=D6587B951747EBA37D54F804CD404BEC&SORTTYPE=0&BASENODE=69&ts=66125904704127126354255817&base=RASVR&n=160489&rnd=7B54EB3A4783670A129D93DD7326F630#9bf8e664cm> (дата обращения: 02.04.2019).

² Решение Астраханского областного суда от 02 марта 2018 по делу № 7-115/2018 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=4143792FAA27F7BB991C993F92719BB2&SORTTYPE=0&BASENODE=32911&ts=1148059865037249037542903585&base=SOUG&n=140237&rnd=756BBE11296A07029947C90BDB5DEAAC#1trr3g3a102> (дата обращения: 02.04.2019).

установлено, что заявитель в нарушение ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и условий лицензии на осуществление образовательной деятельности привлекает для осуществления образовательной деятельности педагогических работников по должностям «преподаватель» и «мастер производственного обучения», не имеющих образовательного ценза и квалификации, соответствующих требованиям, установленным ЕКС, так как они не имеют ни высшего, ни среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, а также не имеют образования по направлению деятельности образовательного учреждения. Суд правомерно привлек заявителя к административной ответственности, придя к обоснованному выводу о наличии в действиях заявителя состава административного правонарушения, предусмотренного ч. 3 ст. 19.20 КоАП РФ.

С назначением на определенную педагогическую должность связаны установленные законодательством льготы.

Так Ростовский областной суд 26.04.2018 по делу № 33-7654/2018¹ удовлетворил требования истца о предоставлении мер социальной поддержки. Истец работал учителем в сельской местности, являлся получателем мер социальной поддержки в виде ежемесячной денежной компенсации расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения, предусмотренных педагогическим работникам и пенсионерам из их числа, проработавших в сельской местности не менее 10 лет. После увольнения по собственному желанию выплата мер социальной поддержки была прекращена.

¹ Апелляционное определение Ростовского областного суда от 26 апреля 2018 по делу № 33-7654/2018 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=query&cacheid=F1FB7CA587E5F709776020A8BAA543E4&NOQUERYLOG=1&ts=22088806609921601333190115&sb=32911&from=g1&rnd=7B54EB3A4783670A129D93DD7326F630#013208199843134305> (дата обращения: 02.04.2019).

Учитель З. обратился в Ульяновский областной суд с иском к школе, в которой работает, о возложении обязанности осуществить выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы. Истец указал, что выплаты стимулирующего характера являются составной частью отраслевой системы оплаты труда работников бюджетной сферы, поэтому их прекращение является нарушением его трудовых прав. Отсутствие денежных средств в фонде оплаты труда не освобождает работодателя от оплаты труда педагогических работников. Апелляционным определением Ульяновского областного суда от 13 мая 2014 г. по делу № 33-1490/2014¹ в удовлетворении исковых требований о возложении обязанности осуществить выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы отказано, поскольку не установлено законных оснований для удовлетворения заявленных требований.

Несмотря на то, что педагогические работники имеют льготные условия получения пенсии, возникает множество спорных моментов в процедуре ее оформления. Так, например, Управление Пенсионного фонда Российской Федерации в городе Ирбите Свердловской области отказало в назначении досрочной страховой пенсии по старости в связи с осуществлением педагогической деятельности гражданину, не включив в специальный стаж период работы в должности учителя начальных классов школы в Республике Казахстан. Апелляционным определением Свердловского областного суда от 22.03.2018 по делу № 33-5188/2018² требование о признании решения об отказе в назначении пенсии незаконным, включении периода работы в специальный стаж, дающий право на досрочное

¹ Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 13 мая 2014 по делу № 33-1490/2014 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=BBFF69C362C1603843273281E26516F8&SORTTYPE=0&BASENODE=32905&ts=21198748900959963700576109&base=SORPV&n=140506&rnd=7B54EB3A4783670A129D93DD7326F630#89022ndavd> (дата обращения: 02.04.2019).

² Апелляционное определение Свердловского областного суда от 22 марта 2018 по делу № 33-5188/2018 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOUR;n=150386#032140807704303476> (дата обращения: 02.04.2019).

назначение страховой пенсии по старости удовлетворено.

Еще один пример, педагогический работник указал, что ему отказано в назначении пенсии досрочно в связи с отсутствием требуемого законом стажа, однако в спорные периоды он совмещал должности учителя, воспитателя группы продленного дня и руководителя кружка с выработкой нормы рабочего времени, установленной за ставку заработной платы. Апелляционным определением Свердловского областного суда от 18.03.2016 по делу № 33-4124/2016¹ требование удовлетворено частично.

Некоторые судебные решения связаны с процедурой проведения аттестации педагогических работников.

Учалинский районный суд Республики Башкортостан восстановил в должности педагогического работника, уволенного по результатам аттестации. Результаты аттестации в отношении Ю.З.Г. признаны недействительными, так как аттестация была проведена с нарушением порядка, комиссия ограничилась прочтением представления директора, с протоколом и решением аттестационной комиссии Ю.З.Г. не была ознакомлена. Решением суда в пользу Ю.З.Г. взыскана заработная плата за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда. Апелляционным определением Верховного суда Республики Башкортостан от 02.04.2015 по делу № 33-5030/2015² решение Учалинского районного суда Республики Башкортостан признано правомерным, поскольку аттестация на соответствие занимаемой должности была проведена с нарушениями, так как не был соблюден порядок аттестации педагогических работников.

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 18 марта 2016 по делу № 33-4124/2016 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=09F3CB8A8B863386601921E4BA08C586&SORTTYPE=0&BASENODE=32909&ts=12610986102114415179291158&base=SOUR&n=71694&rnd=0.6474471658232179#1c1km9sm7wx> (дата обращения: 02.04.2019).

² Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 02 апреля 2015 по делу № 33-5030/2015// URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=DE9711A9440A6A495912D46BA4EF9E13&SORTTYPE=0&BASENODE=32905&ts=134569542505853782537340739&base=SOPV&n=183098&rnd=0.3080048416096939#1x2a6vh7okb> (дата обращения: 02.04.2019).

Таким образом, нарушение процедуры аттестации стало причиной признания решения аттестационной комиссии незаконным. В то же время, если в суде будет доказано, что аттестация проведена в соответствии с установленной процедурой, решение комиссии остается в силе. Так, например, в Апелляционном определении Красноярского краевого суда от 23.04.2014 г. по делу № 33-3682¹ суд подтвердил правомерность выводов аттестационной комиссии и оставил ее решение в силе, так как аттестационной комиссией не нарушен установленный законом порядок проведения аттестации, дискриминационных действий в отношении истца со стороны руководителя учреждения не имеется.

В Саратовский областной суд обратилась учитель химии Б. с требованием о признании незаконными протоколов заседания аттестационной комиссии в части выводов о несоответствии и отказа в установлении высшей квалификационной категории. Истец ссылается на нарушение срока проведения и процедуры аттестации, полагает, что был поставлен в неравное с иными педагогическими работниками положение. Апелляционным определением Саратовского областного суда от 09.11.2017 № 33а-7408/2017² протоколы заседания Аттестационной комиссии Саратовской области по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории признаны незаконными. Суд обязал Министерство образования Саратовской области организовать в

¹ Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 23 апреля 2014 по делу № 33-3682 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=1A653629CA0D4AAD5B6A8CE84652B8ED&SORTTYPE=0&BASENODE=32908&ts=792605166036444512846541244&base=SOSB&n=74985&rnd=401FE7A63B20F3DA9B1B1072B2AE4B11#64bad061a0> (дата обращения: 02.04.2019).

² Апелляционное определение Саратовского областного суда от 09 ноября 2017 № 33а-7408/2017 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=DE9711A9440A6A495912D46BA4EF9E13&SORTTYPE=0&BASENODE=32905&ts=134569542505853782537340739&base=SOPV&n=341010&rnd=0.3080048416096939#1pysdvzdh2p> (дата обращения: 02.04.2019).

установленном законом порядке рассмотрение заявления Б. о прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию.

Таким образом, анализ правоприменительной практики по делам, связанным с трудовыми отношениями педагогических работников, показал, что существенных противоречий между решениями судов в разных субъектах РФ по данной категории дел не выявлено. Результаты проведенного анализа позволяют сделать следующие выводы:

1. в большинстве случаев суды соглашались с работодателями, признавая увольнение педагогов по ст. 336 ТК РФ правомерным;
2. образовательный ценз, установленный ст. 331 ТК РФ, имеет значение при принятии решения о допуске лица к педагогической деятельности, а также при лицензировании деятельности общеобразовательной организации;
3. суды отстаивают гарантии и льготы, предусмотренные для педагогических работников;
4. одним из оснований увольнения педагогического работника является несоответствие его занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, однако результаты аттестации могут быть признаны неправомерными вследствие нарушения порядка аттестации;
5. не является нарушением трудовых прав педагогического работника отмена выплат стимулирующего характера, так как данные выплаты не являются обязательной составляющей заработной платы.

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Данное занятие разработано для обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования в соответствии с ФГОС по специальности 44.02.02 Преподавание в начальных классах.

Тема: Особенности регулирования труда педагогических работников.

Курс: Правовое обеспечение профессиональной деятельности.

Раздел курса: Правовое регулирование трудовых отношений.

Форма занятия: семинар.

Методы: частично-поисковые, информационно-обобщающие, словесные.

Средства обучения: презентации, справочно-информационная система Консультант, карточки с кейс-задачами.

Цель занятия: закрепление, обобщение и систематизация знаний об особенностях правового регулирования труда педагогических работников и выработка умений их применения к решению конкретных задач в сфере трудовых отношений.

Задачи занятия:

- обучение применению полученных знаний об особенностях правового регулирования труда педагогических работников к решению конкретных задач в сфере трудовых отношений;

- развивать умения анализировать нормы действующего трудового законодательства, аргументировать свою точку зрения, принимать обоснованные решения на основе полученных знаний при решении практических задач;

- воспитывать интерес к будущей профессиональной деятельности;

- проверить эффективность и результативность усвоения знаний, полученных на лекциях и в ходе самостоятельной работы обучающихся.

План занятия (80 мин.)

1. Организационная часть (5 мин.).
 - 1.1 Актуальность (3 мин.).
 - 1.2 Цель (2 мин.).
2. Основное содержание занятия (65 мин.).
 - 2.1 Защита творческих работ (40 мин.).
 - 2.2 Решение кейс-задач (25 мин.).
3. Подведение итогов (10 мин.).
 - 3.1 Рефлексия (5 мин.).
 - 3.2 Общий вывод (5 мин.).

Проведению практического занятия предшествует подготовительная работа. После лекций по теме «Особенности регулирования труда педагогических работников» студентам предлагается формат творческой работы в группах. Формируются группы студентов для проведения творческой исследовательской работы, в соответствии со следующими вопросами:

1. Особенности правового статуса педагогических работников. Критерии допуска к педагогической деятельности.
2. Особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с педагогическим работником.
3. Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических работников.
4. Особенности оплаты труда педагогических работников.
5. Особенности аттестации педагогических работников.

Выполнение работы студентами включает пять этапов: выделение проблемы и вопросов для исследования, планирование действий, самостоятельная исследовательская работа, подготовка творческого продукта (интеллект-карт, презентаций), представление (презентация) творческого продукта.

Ход занятия:

1. Организационная часть.

Организационный момент. Приветствие преподавателя.

1.1 Мотивация учебной познавательной деятельности.

Тема нашего занятия: Особенности регулирования труда педагогических работников. Сегодняшняя тема, как никогда, актуальна для вас, будущих педагогов. Совсем скоро начнется ваша работа в школе. Вы знаете, что необходимо строить профессиональную деятельность с соблюдением регулирующих ее правовых норм. Сегодня мы продолжим говорить об особенностях правового регулирования труда педагогических работников.

1.2 Цель.

Целью нашего занятия будет закрепление, обобщение и систематизация теоретических знаний и развитие умений анализировать нормы действующего трудового законодательства и применять их в практической ситуации для решения задач, связанных с трудовыми правоотношениями.

2. Основное содержание занятия.

2.1 Защита творческих работ.

Мы начинаем занятие с презентации и защиты подготовленных творческих работ. Время выступления каждой группы 5 минут. После каждого выступления остальные студенты задают вопросы.

1. Особенности правового статуса педагогических работников.
Критерии допуска к педагогической деятельности.

Примерные вопросы:

Может ли педагогический работник общеобразовательной организации оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации?

Каковы особенности правового статуса молодых специалистов в общеобразовательных организациях Свердловской области?

2. Особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с педагогическим работником.

Примерные вопросы:

Что означает «эффективный контракт»?

С какого момента трудовой договор считается заключенным?

3. Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических работников.

Примерные вопросы:

Должна ли сохраняться учебная нагрузка для учителя, вышедшего из декретного отпуска?

Какова продолжительность рабочего времени социальных педагогов и педагогов-организаторов?

4. Особенности оплаты труда педагогических работников.

Примерные вопросы:

В чем состоит сущность повышающего коэффициента?

Выплачивается ли педагогическим работникам компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена?

5. Особенности аттестации педагогических работников.

Примерные вопросы:

Какие работники не подлежат аттестации?

Имеет ли право педагогический работник лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии?

2.2 Решение кейс-задач.

Уважаемые студенты, теперь вы достаточно хорошо владеете теоретической информацией по теме, и мы переходим к решению кейс-задач. Задачи составлены на основе реальных правовых конфликтов в сфере труда.

Студенты разбиваются на группы. Преподаватель раздает карточки с кейс-задачами студентам.

Кейс-задача № 1.

Сидорова работала учителем в школе в течение 7 лет. В ноябре 2018 года во время урока она не сдержалась и ударила линейкой по голове ученика Федорова, который в течение всего урока нарушал дисциплину.

Федоров сообщил о происшествии родителям и директору школы. Родители поговорили с учителем, требовать ее увольнения не стали. Однако директор уволила Сидорову по части 2 ст.336 ТК РФ. Сидорова обратилась в суд с заявлением о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что родители Федорова не настаивают на увольнении.

Вопрос: Какое решение примет суд?

Суд отклонит довод о том, что родители ребенка не настаивали на увольнении педагога. При увольнении по п. 2 ст. 336 ТК РФ достаточно совершения однократного факта применения педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника, а не наличия требований (заявлений) родителей воспитанника об увольнении педагога.

Кейс-задача № 2.

Учитель технологии Николаев написал заявление об увольнении по собственному желанию, однако затем передумал и направил отзыв своего заявления об увольнении. Директор школы Иванова отказала Николаеву, мотивировав это тем, что на его место уже приглашен другой сотрудник, перевод которого из другой школы со всеми согласован. Был издан приказ об увольнении Николаева по пункту 3 части 1 ст. 77 ТК РФ.

Вопрос: Правомерно ли директор школы Иванова уволила учителя технологии по собственному желанию, если он отозвал свое заявление, но на его место уже приглашен в порядке перевода другой работник?

Согласно ст.80 ТК РФ до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора. Следовательно, увольнение работника правомерно.

Кейс-задача № 3.

Петров работал учителем в сельской местности, являлся получателем

мер социальной поддержки в виде ежемесячной денежной компенсации расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг. В мае 2018 года Петров стал получать досрочную страховую пенсию по старости в связи с осуществлением педагогической деятельности. В августе 2018 года Петров уволился по собственному желанию. В данной школе он проработал 25 лет. После увольнения по собственному желанию выплата мер социальной поддержки была прекращена. Петров обратился в суд.

Вопрос: Какое решение примет суд?

Суд удовлетворит требования истца о предоставлении мер социальной поддержки, предусмотренных педагогическим работникам и пенсионерам из их числа, проработавшим в сельской местности не менее 10 лет.

В процессе решения кейс-задач, студенты активно работают в группе, каждый выдвигает свои доводы. Когда начинает отвечать представитель одной из группы, то участники двух других групп задают интересующие их вопросы.

Преподаватель: Все справились с решением задач, дали полные ответы на поставленные вопросы. Теперь вы понимаете, для чего необходимо знать законы, свои права и обязанности в области трудового права.

3. Подведение общих итогов занятия.

Уважаемые студенты, давайте подведем итоги нашего занятия.

Каким образом могут использоваться полученные знания лично вами?

Удовлетворены ли вы своей работой на сегодняшнем занятии?

Что сдерживало активную работу?

Что хотелось бы изменить в своей подготовке к занятию?

Я благодарю всех за работу. Надо отметить, что основной состав группы справился на отлично, ответы отдельных студентов были недостаточно уверенные. Преподаватель объявляет отметки.

Спасибо всем за внимание и хорошую работу.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Особенности регулирования труда педагогических работников являются проявлением дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений, что обусловлено особой ролью педагога в жизни общества, а также спецификой и значимостью педагогической деятельности, характеризующейся высоким уровнем ответственности и значительным интеллектуальным и эмоциональным напряжением.

Анализ понятийного аппарата Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» позволил сформулировать следующее определение педагогического работника общеобразовательной организации – это физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» впервые ввел в законодательство определение понятия «правовой статус педагогического работника», который включает в себя права, свободы и обязанности, а также гарантии их реализации.

Педагогическим работникам общеобразовательных организаций предоставляются такие трудовые права и социальные гарантии, как право на сокращенную продолжительность рабочего времени; право на дополнительное профессиональное образование по профилю своей деятельности не реже чем один раз в три года; право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск; право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем каждые десять лет непрерывной педагогической

работы; право на досрочное назначение страховой пенсии по старости и другие.

Специфика педагогической деятельности, а также забота государства об охране жизни и здоровья несовершеннолетних обучающихся опосредуют тот факт, что правом на занятие педагогической деятельности в общеобразовательных организациях обладают не все потенциальные работники. Существуют дополнительные требования, несоответствие которым, является основанием для обоснованного отказа в приеме на работу.

Поскольку государство заинтересовано в создании и поддержании для обучающихся в общеобразовательных организациях безопасного и качественного образовательного процесса, то это обуславливает установление в ТК РФ помимо общих оснований прекращения трудового договора, дополнительных оснований. Несмотря на то, что п.п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ соотносятся с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, их применение приоритетно при расторжении трудового договора с педагогическим работником.

Анализ действующего законодательства, определяющего особенности труда педагогических работников общеобразовательных организаций, и судебной практики приводит к выводу о существовании в законодательстве ряда недостатков, препятствующих повышению социального статуса и профессионализма педагогических работников.

При всей важности норм регулирования труда педагогических работников, содержащихся в ТК РФ, надо отметить, что содержащиеся там нормы поверхностно определяют специфику труда педагогических работников и носят в основном отсылочный характер. А конкретное содержание особенностей труда педагогических работников содержится в многочисленных подзаконных актах, что не ведет к единообразию механизмов правоприменения.

Так, в настоящее время практически в каждом регионе используется свой механизм аттестационной оценки педагогов. Учителя выполняют разные требования во время аттестации и сравнить их профессиональный уровень

невозможно. Кроме того, при оценке квалификации педагогических работников используются неопределенные критерии, отсутствуют количественные показатели, четко сформулированные требования по первой и высшей квалификационным категориям. Это делает систему оценивания размытой, непрозрачной. По результатам анализа судебной практики можно сделать вывод о том, что при аттестации работников нередко нарушаются их права и одной из причин этого является отсутствие единых общих правил ее проведения. Это подтверждает вывод о необходимости дальнейшего совершенствования правового регулирования отношений, связанных с аттестацией педагогических работников.

Согласно ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения. Однако до сих пор законодателем так и не издан федеральный нормативно-правовой акт, устанавливающий перечень медицинских противопоказаний, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности, что не отвечает требованиям ст. 331 ТК РФ.

Следующий недостаток заключается в том, что допуск к осуществлению педагогической деятельности лиц, лишенных или ограниченных в родительских правах, не способствует повышению престижа профессии педагога и качества образования. Поэтому представляется целесообразным дополнить перечень оснований, предусмотренный в ст. 331 ТК РФ такими, как лишение (ограничение) родительских прав.

Не утрачивает своей актуальности вопрос о ненормированной части педагогической работы, которая вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, но не нормируется и не регламентируется законодательством, не всегда учитывается и оплачивается. С целью усиления правовой защиты педагогических работников представляется необходимым

конкретизировать и четко регламентировать эту часть педагогической работы, а также ее оплаты.

Вопрос о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до одного года регламентируется несколькими нормативно-правовыми актами. Несмотря на это, многие вопросы на федеральном уровне не раскрыты. Более того, образовательным организациям делегированы полномочия по самостоятельному определению ряда важных моментов, таких, как, например, оплата отпуска за счет внебюджетных средств, что не ведет к единообразию. На практике данный отпуск остается скорее гипотетическим правом, чем реальной возможностью. Представляется необходимым на федеральном уровне установить гарантированные минимальные размеры оплаты такого отпуска. Это может быть средний заработок, процент от среднего заработка, фиксированная сумма в месяц и т.д.

Вышеизложенное позволяет сформулировать предложения по изменению действующего законодательства, направленные на совершенствование правового регулирования труда педагогических работников общеобразовательных организаций в Российской Федерации:

- необходимо привести к единообразию процесс аттестации педагогических работников, основой новой аттестационной модели должна стать объективная, обязательно независимая, прозрачная оценка подтверждения квалификации работника через прохождение педагогом профессионального экзамена для подтверждения соответствия квалификации положениям профессионального стандарта;

- необходимо издание федерального нормативно-правового акта, устанавливающего перечень медицинских противопоказаний, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности;

- необходимо дополнить перечень оснований, предусмотренный в ст. 331 ТК РФ такими, как лишение (ограничение) родительских прав;

– необходимо на федеральном уровне регламентировать и нормировать ту часть педагогической работы, которая вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, но не нормируется, а также установить минимальные пределы выплат за такую работу, которые на региональном, муниципальном уровне и уровне общеобразовательной организации с учетом конкретных финансовых условий могут быть только повышены;

– установить на федеральном уровне гарантированные минимальные размеры оплаты длительного отпуска сроком до одного года.

Стоит отметить, и положительные тенденции развития законодательства о труде педагогических работников общеобразовательных организаций. В настоящее время в законодательство Российской Федерации внесено немало изменений, касающихся труда педагогических работников, это например, приведение в соответствие с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательных организаций, введение профессиональных стандартов для педагогических работников.

Однако предпринимаемые законодателем меры в целях повышения социального статуса и профессионализма педагогических работников пока еще недостаточны, и необходимо дальнейшее совершенствование правового регулирования в данной сфере.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты и документы

Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (в ред. от 21.07.2014) // Российская газета. 1993. 25 дек.

Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948) // Российская газета. 1995. 05 апр.

Рекомендация ЮНЕСКО «О положении учителей» (Принята 05 октября 1966 Специальной межправительственной конференцией по вопросу о статусе учителей) // Международные нормативные акты ЮНЕСКО. М.: Логос, 1993. С. 120-138.

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (в ред. от 01.05.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. (ч. 1). Ст. 1.

Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 г. № 223-ФЗ (в ред. от 31.01.2014) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 1. Ст. 16.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (в ред. от 23.04.2019) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 06.03.2019) // Собрание законодательства РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности» (в ред. от 23.11.2015) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 30. Ст. 3031.

Закон Свердловской области от 15 июля 2013 г. № 78-ОЗ «Об образовании в Свердловской области» (в ред. от 26.03.2019) // Собрание законодательства Свердловской области. 2013. № 7-1 (2013). Ст. 1228.

Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» // Собрание законодательства РФ. 2012. № 19. Ст. 2336.

Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16) // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319308/ (дата обращения: 24.04.2019).

Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (в ред. от 22.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 2018. № 1. (ч. II). Ст. 375.

Постановление Правительства РФ от 08 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» // Собрание законодательства РФ. 2013. № 33. Ст. 4381.

Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (в ред. от 07.04.2017) // Собрание законодательства РФ. 2015. № 21. Ст. 3105.

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (в ред. от 31.05.2011) // Российская газета. 2010. 20 окт.

Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (в ред. от 06.02.2018) // Российская газета. 2011. 28 окт.

Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» // Российская газета. 2016. 16 июн.

Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» // Российская газета. 2016. 13 июл.

Приказ Минобрнауки России от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» // Российская газета. 2014. 04 июн.

Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (в ред. от 29.06.2016) // Российская газета. 2015. 11 мар.

Приказ Минтруда России от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (в ред. от 05.08.2016) // Российская газета. 2013. 18 дек.

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы // Российская газета. 2018. 05 фев.

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол № 12) // Российская газета. 2019. 11 янв.

Постановление Правительства Свердловской области от 29 декабря 2016 г. № 919-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2024 года» (в ред. от 12.04.2019) // Официальный интернет-портал правовой информации Свердловской области <http://www.pravo.gov66.ru>. 30.12.2016.

Постановление Правительства Свердловской области от 05 июля 2017г. № 480-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Социальная поддержка и социальное обслуживание населения Свердловской области до 2024 года» (в ред. от 21.02.2019) // Официальный интернет-портал правовой информации Свердловской области <http://www.pravo.gov66.ru>. 06.07.2017.

Постановление Администрации городского округа Первоуральск от 14 августа 2018 г. № 1397 «О проведении конкурсного отбора лучших педагогов муниципальных образовательных организаций на получение

денежного поощрения Главы городского округа Первоуральск в 2018 году» // Вечерний Первоуральск. 2018. 21 авг.

Судебная практика

Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 02 апреля 2015 по делу № 33-5030/2015// URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=DE9711A9440A6A495912D46BA4EF9E13&SORTTYPE=0&BASENODE=32905&ts=134569542505853782537340739&base=SOPV&n=183098&rnd=0.3080048416096939#1x2a6vh7okb> (дата обращения: 02.04.2019).

Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 27 марта 2014 по делу № 33-4227/2014 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=BC7709AD075FB6A527ED36D938B51ADB&SORTTYPE=0&BASENODE=32905&ts=23859071909095946493123157&base=SOPV&n=134837&rnd=756BBE11296A07029947C90BDB5DEAAC#3az7blrv99> (дата обращения: 02.04.2019).

Апелляционное определение Верховного суда Республики Дагестан от 25 сентября 2018 по делу № 33-4826/2018 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=query&cacheid=EF53A163B19AFF5EDF440EF02913B420&NOQUERYLOG=1&ts=14938692303885876477940349&sb=32907&from=g0&rnd=756BBE11296A07029947C90BDB5DEAAC#0044875283983234926> (дата обращения: 02.04.2019).

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 23 апреля 2014 по делу № 33-3682 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=1A653629CA0D4AAD5B6A8CE84652B8ED&SORTTYPE=0&BASENODE=32908&ts=7926051>

66036444512846541244&base=SOSB&n=74985&rnd=401FE7A63B20F3DA9B1B1072B2AE4B11#64bad06i1a0 (дата обращения: 02.04.2019).

Решение Астраханского областного суда от 02 марта 2018 по делу № 7-115/2018 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=4143792FAA27F7BB991C993F92719BB2&SORTTYPE=0&BASENODE=32911&ts=1148059865037249037542903585&base=SOUG&n=140237&rnd=756BBE11296A07029947C90BDB5DEAAC#1trr3g3a102> (дата обращения: 02.04.2019).

Апелляционное определение Ростовского областного суда от 26 апреля 2018 по делу № 33-7654/2018 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=query&cacheid=F1FB7CA587E5F709776020A8BAA543E4&NOQUERYLOG=1&ts=22088806609921601333190115&sb=32911&from=g1&rnd=7B54EB3A4783670A129D93DD7326F630#013208199843134305> (дата обращения: 02.04.2019).

Апелляционное определение Саратовского областного суда от 09 ноября 2017 № 33а-7408/2017 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=DE9711A9440A6A495912D46BA4EF9E13&SORTTYPE=0&BASENODE=32905&ts=134569542505853782537340739&base=SOPV&n=341010&rnd=0.3080048416096939#1pysdvzdh2p> (дата обращения: 02.04.2019).

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 04 сентября 2015 по делу № 33-12827/2015 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=965CFBC2A2D719158F7B1AA0F970D3D3&SORTTYPE=0&BASENODE=32909&ts=209340945507919657497826609&base=SOUR&n=66299&rnd=7B54EB3A4783670A129D93DD7326F630#1ra3jtqtyqf> (дата обращения: 02.04.2019).

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 09 августа 2018 по делу № 33-14060/2018 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=D6587B951747EBA37D54F804CD404BEC&SORTTYPE=0&BASENODE=69&ts=66125904704>

127126354255817&base=RASVR&n=160489&rnd=7B54EB3A4783670A129D93DD7326F630#9bf8e664cm (дата обращения: 02.04.2019).

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 18 марта 2016 по делу № 33-4124/2016 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=09F3CB8A8B863386601921E4BA08C586&SORTTYPE=0&BASENODE=32909&ts=12610986102114415179291158&base=SOUR&n=71694&rnd=0.6474471658232179#1c1km9sm7wx> (дата обращения: 02.04.2019).

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 22 марта 2018 по делу № 33-5188/2018 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOUR;n=150386#032140807704303476> (дата обращения: 02.04.2019).

Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 13 мая 2014 по делу № 33-1490/2014 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid=BBFF69C362C1603843273281E26516F8&SORTTYPE=0&BASENODE=32905&ts=21198748900959963700576109&base=SOPV&n=140506&rnd=7B54EB3A4783670A129D93DD7326F630#89022ndavd> (дата обращения: 02.04.2019).

Апелляционное определение Московского городского суда от 20 апреля 2015 по делу № 33-6832/15 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=query&cacheid=DA7672554D17BC6FA0ACFFD32D2F4D29&NOQUERYLOG=1&ts=118091174308935091519749321&sb=32910&from=g0&rnd=756BBE11296A07029947C90BDB5DEAAC#05832453037755319> (дата обращения: 02.04.2019).

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17 января 2017 № 33-813/2017 по делу № 2-3388/2016 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=query&cacheid=5697FE8250D91D5B8B6341CA387F401F&NOQUERYLOG=1&ts=203351911909834916423320039&sb=32906&from=g1&rnd=756BBE11296A07029947C90BDB5DEAAC#07434602427511958> (дата обращения: 02.04.2019).

Литература

Аверьянова М.И. Особенности правового регулирования труда педагогических работников государственных и муниципальных общеобразовательных организаций: Автореф.дис. ... канд. юрид. наук / ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений». М., 2014. 202 с.

Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. *Н. Л. Лютов*. Москва: Проспект, 2017. 688 с.

Андреева Л. А., Гусов К. Н., Медведев О. М. Незаконное увольнение: науч.- практ. пособие / под ред. *К. Н. Гусова*. М., 2009. 124с.

Асеева А.А. Особенности правового регулирования труда научно-педагогических работников и работников, совмещающих работу с обучением в высшей школе: Автореф.дис. ... канд. юрид. наук / УГЮА. Екатеринбург, 2003. 229 с.

Бородулина Т.П. Правовое регулирование труда педагогических работников в Российской Федерации: учебное пособие / *Т.П. Бородулина, Т.Л. Платунова*. Барнаул : АлтГПУ, 2018. 103 с.

Воробьева Е.В. Увольнение работников. М.: Ай Си Групп, 2013. 208 с.

Горшков А. С. Порядок проведения аттестации педагогических работников: анализ и предложения по совершенствованию // Казанский педагогический журнал. 2017. № 1 (120). С. 27-31.

Дацко Н. П. Дисциплинарные увольнения педагогических работников в Российской Федерации / Наталья Петровна // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2016. Т. 16, № 1. С. 67–72.

Егошина Л. А. Правовые вопросы аттестации работников // Журнал российского права. 2017. № 2. С.91-97.

Захарова Н. А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учеб.пособие для бакалавров / *Н. А. Захарова, В. Е. Резенова*. М.: Омега-Л:

Ай Пи Эр Медиа, 2014. 199 с. // URL: <http://www.iprbookshop.ru/16478.html> (дата обращения: 20.04.2019).

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: «КОНТРАКТ», «KNORUS», 2016. 1680 с.

Куприянов А.А., Лебедев К.А. Модели оплаты труда работников образовательной сферы // Студенческий форум: электрон. научн. журн. 2017. № 19(19). // URL: <https://nauchforum.ru/node/27881> (дата обращения: 29.05.2019).

Куревина Л.В. Профессиональные стандарты педагогической деятельности // Учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 10. С. 67 – 76.

Научно-практический комментарий к Федеральному закону от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» / под ред. А.А. Кирилловых. М.: Деловой двор, 2016. 615 с.

Образовательное законодательство России. Новая веха развития: монография / Л.В. Андриченко, В.Л. Баранков, Б.А. Булаевский и др.; отв. ред. Н.В. Путило, Н.С. Волкова; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. М.: ИД Юриспруденция, 2015. 480 с.

Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Т.Ю. Коршунова, Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2015. 400 с.

Поленова И.А. Устранение нормативных противоречий при регулировании труда научных и педагогических работников – веление времени // Вестник Волжского университета им. В.Н.Татищева. 2015. № 4 (83). С.59-65. / URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25225348> (дата обращения: 24.04.2019).

Сахарова Е. А. Правовой статус педагогических работников // Молодой ученый. 2014. №21. С. 539-541. / URL: <https://moluch.ru/archive/80/14226/> (дата обращения: 24.05.2019).

Тарасов В.Д. Система оплаты труда педагогов // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2013. № 11. С. 12 – 17.

Шкатулла В. И. Образовательное право России: учебник для вузов / Владимир Иванович. М.: Юстицинформ, 2015. 774 с.

Эффективный контракт в образовательных организациях общего образования / сост. *Гредина О.В., Е.В.Маркова*; ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования». Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «ИРО», 2014. 275 с.